



التصميم الهؤسسي وتخطيط القوى العاملة



## التصميم المؤسسي وتخطيط القوى العاملة

### المقدمة:

هذه الدورة تجيب على سؤال بسيط: "ما هي أفضل طريقة لمساعدة مجموعة من المهنيين على تحقيق أهدافهم المشتركة؟". تهدف هذه الدورة إلى تمكين المشاركين من تحسين كفاءة وفعالية الهيكل التنظيمي للمؤسسة بناءً على الأهداف الاستراتيجية وتعقيد البيئة التنظيمية، وهدى توافر القوى العاملة واستعدادها لتقديم مستوى الأداء المطلوب.

ليس هناك شك في أن تصميم المؤسسة هو مسؤولية مشتركة لأن خبراء الموارد البشرية يمكنهم تسهيل وتوجيه العملية، لذا تزود هذه الدورة المشاركين فيها بمجموعة الندوات التي تمكن موظفي الموارد البشرية من تيسير وتوجيه العملية بصورة منهجية ومنظمة، حيث تتضمن هذه المجموعة جميع الموارد اللازمة ابتداءً من مخططات التفكير التأملي/ والعصف الذهني التي يمكن استخدامها خلال مرحلة التحليل لتصميم النماذج، وحتى جداول أعمال جلسات العمل ودليل التيسير، بتعبير آخر فإن هذه الدورة التدريبية تركز على الاحتياجات الوظيفية للمشاركين وقدراتهم على التنفيذ.

### الفئات المستهدفة:

- تستهدف هذه الدورة التدريبية جميع المهنيين في مجال الموارد البشرية.
- أخصائي الموارد البشرية شركاء الأعمال.
- المسؤولين عن التخطيط لإدارة الموارد البشرية.
- المشرفين على عمليات التصميم المؤسسي.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

### الأهداف التدريبية

#### في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- التمييز بين نماذج الهياكل المؤسسية الشائعة وإدراك تأثير كل منها على الأداء الفردي والمؤسسي.
- تحليل عناصر التصميم المؤسسي لتشمل على سبيل المثال لا الحصر: الأهداف الاستراتيجية، ونطاق العمليات التشغيلية، والحوكمة، والكفاءة، ونطاق السيطرة.
- استخدام مجموعة أدوات متكاملة في تصميم أو إعادة تصميم الهيكل المؤسسي.
- تحسين مستوى الاستعداد المؤسسي للتغيير من خلال عوامل التمكين مثل: خطط الحوافز أو آليات العمليات التشغيلية.
- تطبيق منهجيات التخطيط للقوى العاملة لتحديد ثغرات القوى العاملة على مستوى النقسام والمؤسسة.
- معرفة واكتساب مهارات الموارد البشرية اللازمة للتصميم المؤسسي، مثل التقييم الوظيفي، وكتابة الوصف الوظيفي.

### الكفاءات المستهدفة:

- التصميم المؤسسي.
- التخطيط للقوى العاملة.
- التقييم الوظيفي.
- كتابة الوصف الوظيفي.
- التعويضات والمزايا.
- التعليم والتطوير.

## محتوى الدورة الوحدة الأولى، تطوّر نهاذج التصهيم الهؤسسي:

- تعريف وأهداف التصهيم الهؤسسي
- تطوّر نهاذج التصهيم الهؤسسي وخصائص كل منها
- نهاذج ليفيت دايفوند Diamond Leavitt التكنولوجيا، والمهام، والافراد، والهيكل
- نهاذج غالبرايت ستار Star Galbraith الاستراتيجيا، والهيكل، والعمليات، والكافات، والافراد
- نهاذج ماكينزي العناصر السبعة الاستراتيجية، والهيكل، والأنظمة، والموظفين، والمهارات، والنساليب، والقيم المشتركة
- نهاذج بيرك ليتوين Litwin-Burke العناصر السبعة لنهاذج ماكينزي بالإضافة للبيئة الخارجية، والنداء، والتعليقات البناءة

## الوحدة الثانية، النهاذج الهؤسسية:

- الأنواع الشائعة للهياكل وتأثير كل منها على الفعالية الهؤسسية
- الوظيفية
- الجغرافية
- المتعاملين أو السوق
- المنتج
- العمليات
- المصفوفة
- الشبكة
- الشبكة الهيكلية
- أطر العمل التي ستساعدك على تحديد المناصب في هؤسستك ومن ثم تحديد مستوى تداخلها ونطاق صلاحياتها
- التعقيد البيئي وإطار الاستقرار
- إطار توحيد العمل: تنوع العمل مقابل القدرات الداخلية
- تصنيف ألية التشغيل

## الوحدة الثالثة، هجوعه أدوات وظيفية لتصهيم وإعادة تصهيم الهياكل الهؤسسية النهثل:

- من الذي يجب إشراكه وما هو دور ومسؤوليات وظائف الموارد البشرية؟
- العناصر التي يجب تحليلها ومراعاتها:
- الأهداف - ربط الهيكل بالاستراتيجية
- القيود - النطاق الجغرافية، والوظائف، ووحدة العمل... إلخ وتركيز عمل التصهيم الهؤسسي
- الأنشطة - تحديد الأنشطة الأساسية اللازمة لتحقيق الاستراتيجية ومتطلبات اتخاذ القرارات
- الوحدات - تصنيف الوظائف إلى وحدات متخصصة
- العلاقات والروابط - التنسيق والتعاون بين وحدات العمل لتعزيز العمل التعاوني وتجنّب الانعزال
- الشكل - تحديد نطاق العمل ومستويات التسلسل الهرمي
- هجوعه أدوات متكاملة لتخطيط وتصهيم الهيكل الهؤسسي
- مخطط رادار للإشارة إلى مبادرات التغيير المطلوبة لنجاح التصهيم الجديد
- عناصر الرادار
- عوامل التمكين مثل الحوافز والكافات والحوكمة
- ألية التشغيل
- وصف الهيكل الجديد مثل النذوار والكافات ومسارات المصادر
- القواعد الثقافية والسلوكية المتأثرة.

## الوحدة الرابعة، التخطيط للقوى العاملة:

- تعريف التخطيط للقوى العاملة
- وضع التوقعات لاحتياجات التوظيف
- المنهجية الثابتة
- المنهجية المتغيرة
- أساسيات التخطيط الناجح للقوى العاملة
- عمليات التوظيف الاستراتيجية
- تحليل الطلب
- تحليل الاتجاه
- التحليل النسبي
- منهجية هارنغ الصفريّة
- استخلاص وتصنيف المعلومات

## الوحدة الخامسة، المهارات الأساسية لأخصائي التصميم المؤسسي والتخطيط للقوى العاملة:

- التقييم الوظيفي: استخدامات ومزايا نظام ميرك للتقييم الوظيفي
- كتابة الوصف الوظيفي لدور جديدة أو معدلة بما يتوافق مع متطلبات نظام التقييم الوظيفي
- هيكل الرواتب ومخططات الحوافز
- تحسين مدى استعداد الموظفين من خلال التعليم والتطوير